

雇傭職業能力開發研究
第20卷(2), 2017, 8, pp. 25~60
© 韓國職業能力開發院

청년층의 경력 유형 연구: 외환위기 당시 및 이후 코호트의 비교

최 지원* · 정 진 철**

이 연구는 외환위기 당시 및 이후 노동시장으로 진입한 청년층의 10년 경력을 종단적으로 유형화하여 비교·분석하고, 각 경력 유형의 인구통계학적, 진입, 과정, 결과 특성을 총체적으로 분석하였다. 이를 위해 청년층의 경력을 직업경력과 고용경력으로 구분하여 다채널시퀀스분석을 실시하였고, 경력 유형의 인구통계학적, 진입, 과정, 결과에 대해 각 코호트 내 경력 유형별 차이 검정과 경력 유형별 코호트 간 차이 검정을 실시하였다. 이 연구의 결과 첫째, 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력은 안정적 사무직형, 진입유예형, 니트형, 서비스직 및 생산직 혼재형, 안정적 준전문(기술)직형, 안정적 전문직형으로 나타났다. 둘째, 외환위기 당시 여성의 경력개발 상황 및 여건은 취약한 것으로 나타났고, 대졸자는 하향취업을 하는 것으로 나타났다. 셋째, 외환위기 당시 첫 일자리 취업 소요 기간의 편차가 청년층의 경력 유형 간 큰 것으로 나타났고, 첫 일자리의 임금은 저임금으로 동결되는 것으로 나타났다. 넷째, 청년층의 이직은 경제상황과 무관한 것으로 나타났다. 다섯째, 청년층의 경력 유형에 따라 취업여부 및 근속년수 차이가 나타났으며, 외환위기 당시 입직자의 경우 10년 경과 시점에서도 경력 유형 간 임금 차이가 크지 않았다.

– 주제어: 청년층, 경력 유형, 외환위기, 코호트 연구, 다채널시퀀스분석

투고일: 2017년 1월 23일, 심사일: 3월 31일, 게재확정일: 2017년 5월 25일

* 제1저자(교신저자), 대한상공회의소 선임연구원(gohrdworld@gmail.com)

** 제2저자, 서울대학교 부교수(vince88@snu.ac.kr)

I. 서론

외환위기는 기업의 부실과 금융 산업의 구조적 취약성으로 인해 발생하였고 외환관리
의 실패로 IMF에 구제 금융을 요청하게 된 사건이다. 외환위기 여파는 실직자 양산, 노
동구조 변동, 소득 분배 악화, 기업 생산성 둔화, 교육훈련 과소 투자, 대기업과 중소기
업의 격차 등 다양한 문제를 양산하였다(반가운, 2011). 이처럼 외환위기는 우리나라의
특수한 경제위기로 기록되지만(김명언, 2007) 이후 카드대란, 리먼브라더스 사태에서도
확인할 수 있듯 향후에도 유사한 경제위기가 발생할 가능성을 배제할 수 없다. 때문에 외
환위기로 인한 사회적, 경제적 여파와 예방적 대응에 대한 분석이 필요하며 이는 향후 발
생할 수 있는 경제위기를 이해하고 분석하는 데 해석적 시각을 제공할 수 있다.

특히 외환위기와 관련하여 청년층의 경력을 면밀히 분석할 필요가 있다. 청년층은 외
환위기 당시 노동시장으로 진입했으나 동결된 노동시장 속에서 높은 실업률을 경험하는
등 경제위기 상황에서 경력 취약성이 여지없이 드러나게 되었다. 실제 청년층의 고용은
장년층에 비해 경기에 매우 민감하다고 보고되고 있다(안주엽·홍서연, 2002). 때문에
청년층의 노동시장 대응은 경제상황과 밀착하여 고려해야 하며, 또한 노동시장 진입, 과
정, 그리고 결과측면이 총체적으로 논의될 필요가 있다. 이와 같은 접근은 경제위기 당시
및 이후 청년층의 경력에 대한 통찰력을 높이며 경제위기 시 청년층을 대상으로 개입되
어야 할 중장기적 방안 마련에 기초가 될 수 있다.

한편 청년층 집단 내부에서도 노동시장 대응 방식에 따라 이질적이며 다양한 경력이
형성될 수 있다. 이는 경력의 진입, 과정 및 결과 측면에서 하위 집단, 즉 유형이 구분될
수 있음을 의미한다. 이 같은 구분은 동일한 집단 내부에서도 개인의 경력이동은 유의미
한 하위집단으로 규명되며 하위집단의 특성에 따라 상이한 경력이 형성되고, 각 경력 유
형의 진입, 과정 및 결과 특성에서 고유한 독특성이 있음을 의미한다. 이와 같은 종합적
인 분석 관점은 기존의 노동 공급 및 수요에 의해 결정되는 시장모형에서 벗어나(김용성,
2012) 청년층의 경력이 형성되는 과정을 체계적으로 규명할 수 있을 것으로 기대된다.

또한 지금까지 청년층의 노동시장에 관한 연구는 제한적으로 이루어져왔음을 감안해볼

때 청년층의 노동경력 진입 구조와 안정된 일자리로 정착하기까지의 과정, 진입 초기 실업 및 이동 경험이 갖는 영향 등에 관한 연구가 필요하다(문혜진, 2012). 또한 기존 청년층 경력에 관한 연구는 3~6년의 단기적 분석만을 실시하고 있어 중장기적 관점에서의 접근이 부족한 실정이었다. 따라서 10년의 중장기적 관점에서 경력 진입, 과정 및 결과에 이르기까지 청년층의 유형이 어떠한 양상을 띠고 있었는지에 대한 중단적 분석은 기존 선행 연구의 보완과 더불어 청년층 경력에 대한 풍부한 시각을 제시할 수 있다.

따라서 이 연구의 목적은 외환위기 당시 및 이후 우리나라 청년층의 경력 유형 및 특성을 규명하는 데 있다. 이와 같은 연구의 목적을 달성하기 위하여 첫째, 외환위기 당시 및 이후 우리나라 청년층의 경력을 유형화하고, 둘째, 외환위기 당시 및 이후 우리나라 청년층의 경력 유형과 인구통계학적, 진입, 과정 및 결과 특성을 규명하고자 하였다.

II. 이론적 배경

1. 외환위기와 청년층의 노동시장

외환위기 직전 한국의 노동시장은 완전고용에 가까운 낮은 실업률을 보였으나 외환위기 이후 실업률이 급상승하였고 실업의 심각성을 교훈으로 남리게 되었다(김명심, 2003). 특히 청년 실업률은 외환위기 전 5%에서 외환위기 당시 11%에 육박하는 수준까지 증가하여 유례없이 높은 실업률을 보였다(정성미, 2009). 이와 같은 현상은 외환위기 당시 학력을 막론하고 전반적인 고용률이 추락하였음을 의미한다. 일반적으로 학력이 낮을수록 고용률이 낮았으나 외환위기 당시 고졸, 전문대졸, 대졸 간의 고용률 차이가 크지 않았다. 이는 외환위기가 학력계층 전반에 영향을 미쳐 일자리 및 고용에서의 부정적인 영향을 미쳤다는 방하남, 김기현, 신인철(2011)의 연구에서도 지적되고 있다.

한편 외환위기 시 대규모 구조조정과 동시에 노동시장이 전면적으로 재편되면서 역동적인 직업구조의 변화를 경험하게 되었는데 특히 사무직이 감소하고, 서비스/판매직이 정체되거나 감소하는 양상을 보였다(유홍준·김기현·정태인, 2013). 또한 전문가, 기술공 및 준전문가의 비율 상승과 농림어업직의 비율 감소가 두드러지게 나타났다. 전문

직의 증가폭은 2000년 이후 다소 줄어들었고, 사무직의 경우 지속적으로 감소하는 경향이 있었다. 서비스/판매직은 2000년 이후 높아졌고 기능/조작 및 단순노무직은 1993년까지 상승하였다가 이후 감소하는 경향이었다(방하남 외, 2011).

또한 모든 직업군의 중위연령이 상승 추세에 있는 것으로 나타났고 이는 청년층의 고용 소외 측면에서 해석될 여지가 있다. 즉 청년층이 다수 분포된 직업인 경우 중위연령이 낮을 가능성이 크며 외환위기 당시 중위연령이 낮은 직업을 확인하는 것은 당시 청년층이 다수 분포되어 있는 직종을 판별할 수 있기 때문이다. 방하남 외(2011)의 연구에서는 1990~2010년 사이 20~30대 연령이 중위연령인 직업은 전문가/준전문가, 사무직인 것으로, 서비스/판매직, 기능조작/단순노무는 30대 초중반 연령이 중위연령이었다. 이와 같은 결과는 외환위기 당시 청년층이 경험한 직업군은 전문가/준전문가/사무직, 서비스/판매직, 기능조작/단순노무 등으로 일부 한정되어 있었다고 볼 수 있다.

2. 청년층의 경력 유형화

가. 청년층의 경력 및 경력 유형 정의

경력(Experience)은 한 개인이 일과 관련한 다양한 영역에서 경험하는 총체적 변화로 정의될 수 있다(Greenhaus, 1987). 이때, 다양한 영역은 직업의 내용적 측면과 고용적 측면을 동시에 판단할 수 있을 가능성을 가지고 있다. 직업의 내용은 개인이 하는 일과 그 일의 직무 및 산업을 포함하고, 고용의 내용은 개인이 특정 규모의 조직에서 어떤 근로계약 상태에 있는지에 대한 내용을 담을 수 있다는 것이다. 또한 일과 관련된 경험에는 실업 상태의 경험도 포함될 수 있을 것이라 판단된다. 따라서 경력은 한 개인이 일생에 걸쳐 경험하게 되는 직업과 고용의 상태 변화로 정의될 수 있으며, 이 때 경력 유형은 개인마다 일생에 걸쳐 경험하게 되는 서로 다른 직업과 고용 상태의 변화가 직업경력의 영역 측면에서, 고용경력의 상태 측면에서 유사한 양상으로 묶여지는 틀로 정의될 수 있다.

나. 청년층의 경력 유형 관련 선행연구

청년층의 경력 유형과 관련하여 직업경력 유형과 고용경력 유형 측면에서 선행연구를 분석할 수 있으며, 먼저 직업경력 유형에 대한 선행연구는 다음과 같다. 박동열, 이경미

(2012)는 특성화고졸 기능직 입직자의 경력을 유형화하였고, 직종과 직위에 따른 시간 비율을 근거로 생산직-관리직 균형 상향이동형, 생산직 집중-관리직 상향이동형, 전문직형, 생산직-전문직 전환형, 사무직형, 생산직 집중형, 불안정형으로 경력 유형을 규명하였다. 최수정(2010)은 학령기 자녀가 있는 기혼 여성의 생애 및 직업경력을 유형화하였고 생애경력은 전일근로 집중형, 경력전환형, 경력개발형, 조기가족 구성형, 늦은가족 구성형, 생계형 경력복귀형, 간헐적 경력공백형, 결혼 후 퇴장형, 전통적 가사형으로 분석하였다. 직업경력에는 사업가형, 전문직형, 준전문직 상승형, 준전문직 정체형, 생산직형, 사무원형, 준전문직 전환형, 자영업 전환형, 떠돌이형, 경력단절 후 하향형, 비근로형으로 분석하였다. 김동규, 어수봉(2010)은 대졸취업층을 대상으로 경력유지, 직종만 변동, 업종만 변동, 직종·업종 변동으로 유형을 구분하였다. 한준(2001)은 남성과 여성의 직업경력을 분석하였고 남성은 공백 없이 경력을 이어가는 반면, 여성은 경력이 일찍 종결되거나 상당한 공백을 두고 단절되는 경향을 보였다. 또한 남성은 직업별로 경력의 유형 구분이 명확한 반면, 여성은 주로 경력의 지속기간에 의해 유형이 구분되었다.

직업경력과 달리 고용경력 유형에 대해 최수정(2012)의 연구에서는 1960년대생을 중심으로 전문대학 및 대학졸업자의 경력경로 실태를 규명한 바 있다. 연구 결과 전문대졸자(남성)는 정규직 유지형, 늦은 정규직 입직형, 자영업전환형으로, 대졸자(남성)는 정규직 유지형, 늦은 정규직 입직형, 자영업형, 자영업전환형으로 규명되었다. 전문대졸자(여성)는 정규직 후 단절형, 늦은 정규직 입직형, 경력단절 후 재진입형으로, 대졸자(여성)는 정규직 후 단절형, 경력단절형, 늦은 정규직 입직형, 자영업 전환형으로 규명되었다. 김성남, 최수정(2012)의 연구에서는 일반고 및 특성화고 졸업자의 경력패턴을 탐색하였고, 일반고 졸업자의 경우 고졸 후 떠돌이형, 대졸 후 취업형/대학재학형, 병역 후 대학복귀형, 전문대 진학 후 떠돌이형, 전문대 졸업 후 취업형의 경력패턴이 규명되었다. 특성화고 졸업자의 경우 대학재학형, 고졸 후 떠돌이형, 고졸 후 취업형, 전문대학 및 미상 혼합형의 경력패턴이 규명되었다.

직업 및 고용경력 유형에 관한 선행연구를 분석한 결과 직업 및 고용경력에는 내용 양상 측면에서 다음과 같이 구분될 수 있다. 즉 직업경력을 구성하는 직업영역은 개인이 일생에 걸쳐 경험하는 직업영역이 동일한 영역에서 유지되는지 비동일영역에서 유지되는지를 구분할 수 있고, 고용경력에서 고용상태는 개인이 일생에 걸쳐 고용된 조직이 대기업 또는 중소기업인지, 계약 형태가 정규직인지 비정규직인지, 특수한 고용형태로서 자영업인지를 구분할 수 있고, 미고용상태는 학업, 실업 및 구직, 기타로 구분될 수 있다.

다. 청년층의 경력 유형화 기준 양상

선행연구의 경력 유형을 종합해볼 때 종단적 측면에서 경력 유형화의 기준은 경력의 내용이 ① 집중/분산, ② 동적/정적, ③ 안정/변동, ④ 규칙/무질서의 양상을 가진다고 볼 수 있다(<표 1> 참조). 가령 ① 집중/분산의 경우는 특정 직종에서 오랫동안 경력을 유지해갈 경우 경력 양상이 집중적이라 할 수 있으며, 다양한 직종을 경험할 경우 경력 양상은 분산적인 양상을 띤다고 할 수 있다. 또한 ② 동적/정적의 경우는 고용 측면에 있어 다양한 조직 및 다양한 산업·직종·직무를 이동하는 경력인 경우 동적 양상을 가지고 있다고 할 수 있으며 그 반대급부의 성격으로 정적인 경력 양상이 존재한다고 볼 수 있다. ③ 안정/변동은 고용적 측면에서 경력이 실직과 구직을 빈번하게 반복하는 경우 불안정한 변동의 양상이며 이에 반하는 경력의 경우 안정적 양상을 띤다고 할 수 있다. ④ 규칙/무질서의 경우는 경력에 있어 특별한 규칙이나 패턴이 발견되지 않는 무작위적 경력을 무질서 양상이라 볼 수 있고 그 반대의 성격의 경력을 규칙적 양상이라고 볼 수 있다.

<표 1> 청년층의 직업 및 고용경력 양상

경력	연구자	선행연구의 직업 및 고용경력 유형	경력 유형화 기준 양상
직업 경력	박동열, 이경미(2012)	생산직-관리직 균형 상향이동형, 생산직 집중-관리직 상향이동형, 전문직형, 생산직-전문직 전환형, 사무직형, 생산직 집중형, 불안정형	집중/분산
	한준(2001), 김동규, 어수봉(2010)	경력유지, 직종만 변동, 업종만 변동, 직종·업종 변동	동적/정적
	최수정(2010)	사업가형, 전문직형, 준전문직 상승형, 준전문직 정체형, 생산직형, 사무원형, 준전문직 전환형, 자영업 전환형, 떠돌이형, 경력단절 후 하향형, 비근로형	안정/변동
고용 경력	최수정(2010)	전일근로집중형, 경력전환형, 경력개발형, 초기 가족구성형, 늦은 가족구성형, 생계형 경력복귀형, 간헐적 경력공백형, 결혼 후 퇴장형, 전통적 가사형	집중/분산 안정/변동 동적/정적
	최수정(2012)	정규직 유지형, 늦은 정규직 입직형, 자영업전환형, 정규직 후 단절형, 늦은 정규직 입직형, 경력단절 후 재진입형, 정규직 후 단절형, 경력단절형, 늦은 정규직 입직형, 자영업 전환형	집중/분산 안정/변동
	김성남, 최수정(2012)	고졸 후 떠돌이형, 대졸 후 취업형/대학재학형, 병역 후 대학복귀형, 전문대 진학 후 떠돌이형, 전문대 졸업 후 취업형, 고졸 후 떠돌이형, 고졸 후 취업형	동적/정적 규칙/무질서
		대학재학형, 전문대학 및 미상 혼합형	집중/분산 규칙/무질서

또한 경력 유형은 직업경력에서 직업영역에 따라, 고용경력의 경우 고용상태, 특수고용상태, 미고용상태에 따라 다양하게 판별될 수 있다. 즉 직업경력의 직업영역에서는 직종이 동일영역에서 전개되는지 비동일영역에서 전개되는지에 따라 유형화 될 수 있으며, 고용경력에서는 고용상태가 대기업/중소기업인지 정규직/비정규직인지에 따라, 또는 특수고용상태인 자영업인지에 따라, 그리고 미고용상태인 학업, 실업 및 구직, 기타인지에 따라 구분되며, 이와 동시에 경력 유형이 집중/분산, 동적/정적, 안정/변동, 규칙/무질서의 양상을 띠며 유형화 될 수 있을 것이라 판단할 수 있다(〈표 2〉 참조).

<표 2> 청년층의 직업 및 고용경력의 예상 유형의 내용 및 종단적 패턴 양상

경력	경력의 양상		경력 유형화 기준 양상
직업경력	직업영역	직종의 변화	집중/분산 동적/정적 안정/변동 규칙/무질서
고용경력	고용상태	대기업/중소기업, 정규직/비정규직	
	특수고용상태	자영업	
	미고용상태	학업, 실업 및 구직, 기타	

3. 청년층의 경력 유형과 인구통계학적, 진입, 과정 및 결과 특성

가. 청년층의 경력 유형과 인구통계학적 특성

청년층 경력 유형에 있어 성별 및 학력 특성을 고려해볼 수 있다. 성별에 있어 경제위기는 여성의 취업난을 강화하며 노동시장의 악화는 여성 노동시장의 악화라는 문제와 직결된다(은수미, 2009). 실제 고졸 미진학 청년층 중 여성 인력은 고교 졸업 후 2~3년 뒤 출산·육아 등에 따라 노동시장에서 이탈하는 경우가 많아 대졸여성에 비해 경제활동 참가율이 크게 저조한 수준으로 나타난다. 또한 유휴화 측면에서도 고졸 남성의 유휴화율에 비하여 고졸 여성의 유휴화율은 2배 이상 높은 것으로 나타나 여성이 노동시장으로부터 배제되고 있음을 보여준다(전병유·이상일, 2003). 이와 같은 현상에 대해 여성이 노동시장에서 차별을 받는 것은 능력이나 자질의 문제가 아니라 귀속적 특성에 의한 것이라는 견해가 지배적이다(이정표, 2004).

학력에 있어 고졸취업자의 경우 대졸자에 비하여 실업률이 높고 경력개발을 수반하지 못하는 빈번한 노동이동을 경험한다(김안국·신동준, 2007). 이와 같은 양상은 한 개인이 자신의 개인적 특성이 아닌 소속 집단의 평균적인 특성에 근거해서 노동시장에서 처

우를 받는다는 차별이론에 의해 설명된다(Aigner & Cain, 1977). 실제 고졸취업자는 대졸취업자에 비해 고용이 불안정하고 임금이 낮으며, 업무와 교육수준의 미스매치가 크다. 또한 구직 정보 획득도 미체계적으로 이루어지고 있어 대졸취업자와 분명히 구별되는 취약한 경력 구조를 가지고 있다(강순희, 2013). 또한 학력이 높을수록 대기업에 취업하는 경향이 높고 낮을수록 중소·영세업체에 취업하고 있는 실정이며(윤형한·신동준, 2012) 이직 시에도 학력이 낮을수록 중소기업에서 대기업으로 이동하는 경우가 드물어 노동시장 구조의 경직성을 탈피하기 어렵다(정동열, 2014).

나. 청년층의 경력 유형과 진입 특성

청년층 경력 유형의 진입 특성에 있어 첫 일자리 취업 소요 기간 및 임금을 고려해볼 수 있다. 첫 일자리는 향후 생애를 통해 얻게 되는 사회적 지위 결정에 중요한 역할을 한다(장기영, 2008). 때문에 청년층은 첫 일자리를 구하는 데 있어 보다 나은 직장을 찾기 위해 구직 기간을 상대적으로 길게 소요하는 것으로 나타난다(김대일, 2004). 주변부 일자리로 취업하기 보다 더 좋은 일자리를 위해 노동시장으로의 진입을 유예하는 대기현상이 일어나는 것이다(문혜진, 2012). 이와 같은 현상은 청년층에게 중소기업 취업 기록을 남기지 않고 대기업 취업에 도전하는 전략이 유효한 것으로 받아들여지기 때문이다.

그러나 청년층의 노동시장 진입 지연 및 대기 현상은 결과적으로 첫 일자리의 질을 하락시킬 가능성이 높다는 견해도 지배적이다(문혜진, 2012). 이는 장기간 미취업상태일 경우 청년층의 경력에 오히려 오점효과가 발생한다는 데 그 원인을 두고 있다. 즉 청년층이 노동시장 진입 초기에 겪게 되는 미취업은 잠재적 노동수요자에게 부정적 신호를 보내어 취업을 더 어렵게 하며, 미취업이 장기화될 경우 생애 전반에 걸친 근로기회의 손실과 사회로부터 소외현상을 겪을 확률이 높기 때문이다(Corcoran, 1982).

한편 청년층의 일자리 임금 격차는 입직 당시 경제상황, 일자리의 특성, 산업 및 직종 특성 등에서 다양한 원인을 가진다. 임금격차에 대해 설명력이 높은 견해는 임금 격차가 상당부분 대기업과 중소기업 간의 임금 격차로 인해 발생한다는 것이다(김영미·한준, 2007; 정이환, 2002). 단적으로 청년층이 대기업보다 중소기업에 입사하는 경우 상대적으로 낮은 임금을 받게 되고 이는 직장 불만족, 실업을 야기한다. 중소기업에 취업한 청년층의 경우 1차 노동시장 진입을 위해 2차 노동시장의 직장을 전전하며 동시에 저임금을 받게 된다. 그러나 낮은 수준의 보수로 인해 청년층의 노동이동은 지체되며 대부분

무의미한 성과를 동반하게 되는 것으로 밝혀져 있다(박재민·김영규·전재식, 2011). 산업 및 직종의 차이에서도 임금 격차가 발생하기도 한다. 노동시장에서는 저임금 직종과 고임금 직종이 존재하고 이는 전문직, 기술직, 사무직, 생산직, 노무직 및 기타 등 직종 간 임금 격차가 뚜렷이 나타나고 있다는 데 근거한다(김주영·조동훈·이변송·조준모·이인재, 2009). 또한 직종 내에서도 임금격차가 발생할 수 있으며 일례로 사무직과 서비스업의 경우 그 편차가 커 저소득 사무직·서비스부문을 고려할 때 임금격차가 발생할 수밖에 없는 구조이다(김영미·한준, 2008).

다. 청년층의 경력 유형과 과정 특성

청년층 경력 유형의 과정 특성에 있어 첫 일자리 유지 기간 및 이직 횟수를 고려해볼 수 있다. 청년층은 노동시장 진입에 있어 첫 일자리를 매우 중요하게 생각하는 것과는 달리 첫 일자리 근속년수는 매우 짧은 것으로 나타나고 있다. 실제 대기업을 첫 직장으로 선택한 대졸 청년층의 49%만이 2년 후에도 같은 직장을 다니고 있는 것으로 나타났으며, 첫 직장으로 중소기업을 선택한 19%만이 2년 후에도 같은 직장을 다니는 것으로 나타났다(오호영·송창용·송경모, 2012). 이는 청년층이 여타의 사유로 인해 첫 번째 일자리에서 이탈하고, 이탈한 이후에도 지속적으로 이직을 경험함으로써 불안정한 상태를 유지하고 있음을 의미한다. 청년층의 노동시장 진입 자체도 중요한 이슈이나 일정 기간 고용을 유지하는 것은 직업의 전문성을 획득할 수 있어 향후 보다 유리한 직업 이동의 기반이 될 수 있다. 그러나 청년층의 첫 일자리의 해당 산업이 고도화되지 못하거나 임금수준 및 고용 여건이 열악한 경우 첫 일자리의 유지 기간이 짧을 가능성이 높다(최윤선·이호섭, 2014).

한편 노동시장이 호황일 때에는 불황일 때에 비해 사직률이 더 높아지는 경향이 있다(Ehrenberg & Smith, 2002). 이는 청년층 역시 노동시장의 상황에 따라 이직률이 달라질 수 있음을 내포하고 있다. 일반적으로 청년층은 잦은 이직을 시도한다는 보고가 있으며, 청년층의 잦은 이탈과 이직은 일면 경력개발의 유연성을 의미하기도 하지만 동시에 경력개발의 경직성을 내재하고 있다고 해석될 수 있다. 따라서 청년층의 높은 이직률은 청년층의 노동시장 특성에 비추어보면 직업·직무와의 매치 수준을 높이고자 하는 당연한 현상이라 할 수 있지만, 잦은 이직으로 인한 소모적인 경력 개발, 비누적적 경력개발에 대한 우려가 발생할 가능성도 배제할 수 없다.

라. 청년층의 경력 유형과 결과 특성

청년층 경력 유형의 결과 특성에 있어 노동시장 이행 후 10년 경과 시점에서의 취업여부, 근속년수, 임금을 고려해볼 수 있다. 청년층의 경력 결과측면은 경력개발의 완료(終)를 의미하기보다 일정수준의 시간이 전개되었을 때 청년층의 경력 상태를 의미하고자 한다. 일반적으로 청년층의 경력 이동성이 결과적으로 생산적인지 또는 소모적인지에 대한 논의가 진행된 바 있다(이병희, 2002). 청년층의 경력 이동성에 대한 긍정적인 관점은 경력이동이 경력개발의 일환이며 빈번한 직장이동은 적합한 일자리를 찾아가기 위한 직장모색 과정으로 판단하는 것이다. 이와 같은 이동성은 생산적인 투자활동이며 직장이동을 통해 장기적으로 수익률을 증대할 수 있는 과정으로 해석된다(Topel & Ward, 1992). 반면 경력이동이 소모적이고 오히려 경력개발을 해치는 과정이라고 보는 관점도 있다. 빈번한 직장이동과 잦은 노동시장 유출입은 근로생애 초기의 혼란을 의미할 뿐만 아니라 근로경험을 통한 인적자원 투자를 저해하여 장기적으로도 부정적인 효과가 지속된다고 보는 관점이다(Light & McGarry, 1998). 우리나라의 경우 이병희(2002)의 연구에 따르면, 청년층의 빈번한 경력이동은 부정적인 효과가 있는 것으로 나타나고 있다. 따라서 청년층의 경력 양상에 따라 일정기간 경력이 전개된 이후 취업여부는 경력개발에 대한 결과를 단적으로 확인할 수 있는 지표가 될 수 있다.

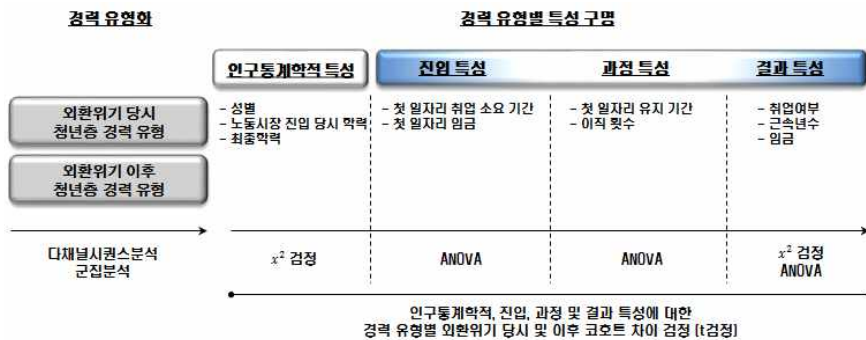
외환위기 이후 노동시장의 주요 이슈는 고용불안 심화였다. 즉 외환위기 시 대량 실업으로 인해 직간접적인 상흔을 입은 한국 사회에서 고용안정에 대한 열망은 직업을 선택하고 유지하는 데 유의미한 설명변인으로 작용하게 되었다. 때문에 근속년수는 간접적으로 고용안정성을 대변하기도 한다. 경제상황과 결부된 근속년수는 또한 결과적으로 임금과의 관련성을 배제하기 어렵다. 실제 중소기업과 대기업 간 임금격차가 상당한 폭으로 존재하는 상황에서 생애소득을 고려한다면 실업기간 동안의 임금 부재는 전체 소득에 부정적인 영향을 줄 수밖에 없다. 또한 대기업 생산직 근로자들의 임금구조를 보면 외환위기 전후 근속기간 증가에 따른 임금상승의 크기가 커지며 사무직 근로자의 경우 대기업을 중심으로 근속기간이 임금에 미치는 효과가 약화되고 있다고 보고되고 있다(정이환, 2013). 따라서 근속년수는 경력의 결과와 성과를 분석하는 데 있어 중요한 지표가 될 수 있으며 이는 경제상황 및 임금과의 관련성에 있어 필수적으로 논의되어야 하는 것임을 알 수 있다.

III. 연구방법

1. 연구설계

이 연구의 목적은 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형 및 특성을 규명하는 데 있었다. 이를 위해 첫째, 청년층의 경력을 직업 및 고용경력으로 구분하고 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력을 유형화 하였다. 둘째, 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형 특성을 규명하기 위해 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형과 경력 유형에 있어 인구통계학적, 진입, 과정 및 결과 특성을 분석하였다([그림 1] 참조).

[그림 1] 연구설계



2. 연구대상 및 분석자료

이 연구에서는 청년층의 연령을 협의적 관점에서 19~29세로 한정하였고, 외환위기가 발생한 1998년부터 2003년 사이에 정규교육기관을 졸업 혹은 중퇴한 청년층을 연구 대상으로 한정하였다. 또한 정규교육기관 졸업 혹은 중퇴한 시점을 2000년 기점으로 구분하여 외환위기 당시와 외환위기 이후 코호트로 구분하였다. 2000년을 기점으로 한 것은 외환위기의 종료 시점이며 경기순환주기의 분할 기점이기 때문이다. 따라서 1998~2000

년에 정규교육기관을 졸업 혹은 중퇴한 청년층을 외환위기 당시 코호트로, 2001~2003년에 정규교육기관을 졸업 혹은 중퇴한 청년층을 외환위기 이후 코호트로 분류하였다. 이 같은 기준을 가지고 한국노동패널 1~15차년도(회고자료 포함) 자료 추출 결과 외환위기 당시 코호트 728명과 외환위기 이후 코호트 622명이 추출되었으며 병역정보 미상, 일자리 정보 미비, 졸업 6개월 이전 취업자, 10년 미만의 정보 이력자 제거를 통해 외환위기 당시 코호트 345명과, 외환위기 이후 코호트 214명을 최종적으로 추출하였다.

3. 측정변인

이 연구에서 경력은 직업경력과 고용경력으로 구분하였으며 인구통계학적, 진입, 과정 및 결과 특성에 활용된 변인 및 측정은 <표 3>과 같다.

<표 3> 측정변인

변인		측정
경력	직업경력	1998~2003년 당시 정규교육기관 졸업 시점을 시간 축으로 고정하고, 1개월 단위의 개인 직업경력 사항
	고용경력	1998~2003년 당시 정규교육기관 졸업 시점을 시간 축으로 고정하고, 1개월 단위의 개인 고용상태
인구통계학적특성	성별	① 남자, ② 여자
	학력	① 고졸이하, ② 전문대졸, ③ 대졸이상
진입특성	첫 일자리 취업 소요기간	정규교육기관 졸업 후 첫 일자리 취업까지 걸린 시간(월) *첫 일자리가 없는 장기 실직자의 경우 우측 중도절단
	첫 일자리 임금	첫 일자리에 입직한 후 받은 임금(월평균액)
과정특성	첫 일자리 유지 기간	첫 일자리 입직 이후 해당 일자리를 그만두기까지 걸린 시간
	이직횟수	첫 일자리 입직 이후 120개월 경과 시점까지의 총 이직 횟수
결과특성	취업여부	노동시장 진입 후 120개월이 경과된 시점에서의 취업 유무
	근속년수	첫 일자리 입직 이후 120개월 경과 시점까지 실제 총 근속 개월
	임금	2009~2012년에 마지막 일자리에서 받은 임금(월평균액)

주) 진입특성의 첫 일자리 임금, 결과특성의 임금은 2014년 기준 화폐 금액으로 환산함.

4. 자료분석 절차 및 방법

이 연구는 첫째, 청년층의 경력을 직업 및 고용경력으로 구분하여 외환위기 당시 청년층과 외환위기 이후 청년층의 경력을 유형화하였으며 둘째, 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형 특성을 규명하기 위해 인구통계학적, 진입, 과정 및 결과 특성의 차이를 분석하였다. 동시에 인구통계학적, 진입, 과정 및 결과 특성에 대한 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형별 차이를 규명하는 절차를 거쳤다(〈표 4〉 참조).

〈표 4〉 자료분석 절차 및 방법

목적	분석절차		분석방법
I. 경력 유형화 단계	직업 및 고용경력 코딩	직업경력/고용경력 하위 범주 설정	다채널 시퀀스 분석
		시계열에 따른 배열 코딩	
	직업 및 고용경력 배열별 유사성 분석	비용행렬(cost matrix) 설정	
		배열쌍별 비교를 통한 거리값 도출	
	직업 및 고용경력 유형화	배열 간 거리값 기반 직업경력 및 고용경력의 유형화	군집분석
II. 경력 유형의 특성 규명 단계	경력 유형의 인구통계학적 특성 규명	외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형 간 성별, 노동시장 진입 당시 학력, 최종학력 규명	χ^2 검정
		인구통계학적 특성에 대한 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형별 차이 규명	t검정
	경력 유형의 진입 특성 규명	외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형 간 첫 일자리 취업 소요 기간, 첫일자리 임금 규명	ANOVA
		진입 특성에 대한 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형별 차이 규명	t검정
	경력 유형의 과정 특성 규명	외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형 간 첫 일자리 유지기간, 이직 횟수 규명	ANOVA
		과정 특성에 대한 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형별 차이 규명	t검정
	경력 유형의 결과 특성 규명	외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형 간 취업여부, 근속년수, 임금 규명	χ^2 검정 ANOVA
		결과 특성에 대한 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형별 차이 규명	t검정

경력 유형화를 위한 코딩은 직업 및 고용경력과 관련된 하위범주를 설정하고 이를 시계열에 따라 배열화하여 코딩하였다. 직업경력 코딩은 직무분야를 기준으로 한국표준산업분류(5차)의 대분류를 기준으로 코딩하고 직업경력의 하위범주에 따라 정규교육기관을 졸업한 시점을 시간 축으로 고정하여 각 개인의 직업경력을 코딩하였다.

고용경력에서 주요하게 다루어지는 것은 ‘고용과 관련한 개인의 상태’를 의미하며 고용상태는 조직의 규모에 따라(300인 기준) 대기업과 중소기업으로 구분될 수 있고 고용계약에 따라 정규직, 비정규직으로 구분될 수 있다. 따라서 고용상태는 조직의 규모와 고용계약의 조합을 활용하여 CF: 대기업-정규직, CT: 대기업-비정규직, MF: 중소기업-정규직, MT: 중소기업-비정규직으로 구분하였다. 특수고용상태로는 SE: 고용주/자영업자, FB: 가족사업종사자로 구분하였고, 미고용상태는 FE: 후진학자, MS: 병역이행자, UE: 실업 및 구직으로 구분하였다. 또한 일과 학업을 병행하는 상태인 WL: 일/학업을 추가로 설정하였다. 시간 축은 1998~2003년 사이 정규교육기관 졸업, 중퇴 시점을 시간 축으로 고정하고 1개월 단위로 각 개인의 고용경력을 코딩하였다(<표 5> 참조).

<표 5> 직업 및 고용경력의 코딩 근거

직업경력 코딩		고용경력 코딩	
코드	구분	코드	구분
0	의회의원, 고위임직원 및 관리자	CF	대기업-정규직
1	전문가	CT	대기업-비정규직
2	기술공 및 준전문가	MF	중소기업-정규직
3	사무 종사자	MT	중소기업-비정규직
4	서비스 종사자	SE	고용주/자영업자
5	판매 종사자	FB	가족사업종사자
6	농업, 임업 및 어업 숙련 종사자	WL	일/학습
7	기능원 및 관련 기능 종사자	FE	후진학자
8	장치, 기계조작 및 조립 종사자	MS	병역이행자
9	단순노무 종사자	UE	실업 및 구직
A	군인	NA	미상
UE	실업 및 구직		
NA	미상		

IV. 연구 결과

1. 청년층의 경력 유형

가. 청년층의 일반적 특성

외환위기 당시 및 이후 청년층의 일반적 특성은 <표 6>과 같다.

<표 6> 청년층의 일반적 특성

구분			외환위기 당시		외환위기 이후	
			빈도(명)	백분율(%)	빈도(명)	백분율(%)
성별	남성		201	58.26	151	70.56
	여성		144	41.74	63	29.44
연령	1969~1972년생		29	8.41	1	0.47
	1973~1976년생		79	22.90	35	16.34
	1977~1980년생		167	48.41	66	30.85
	1981~1984년생		70	20.29	112	52.34
병역	군 필	최초 노동시장 진입 전	71	20.58	65	25.23
		최초 노동시장 진입 이후	43	12.47	24	11.21
	미필		231	66.96	125	58.41
노동시장 진입 시 학력	고졸이하		188	54.50	73	34.10
	전문대졸		63	18.30	61	28.50
	대졸이상		94	27.20	80	37.40
최종학력	고졸이하		117	33.90	62	29.00
	전문대졸		93	27.00	67	31.30
	대졸이상		135	39.10	85	39.70
경력 상태	경력자		250	72.47	189	88.32
	후진학자(경력자)		61	17.68	8	3.74
	후진학자(무경력자)		10	2.90	3	1.40
	니트(neet)		24	6.96	14	6.54
총계			345	100.00	214	100.00

나. 청년층의 경력 유형 결정

외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형 수 결정은 군집 내 최소 케이스(n) 수, g2와 g3의 반비례 관계, sindex의 값, 엔트로피 증가성 등을 종합적으로 고려할 때 최종적으로 6개의 유형이 청년층의 경력 유형을 가장 잘 설명할 수 있다고 판단되었다.

<표 7> 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 결정 지수

구분	2	3	4	5	6	7	8	9	10
군집 내 최소 n수	123	52	23	23	23	23	20	20	14
average.between	2.992	3.025	3.039	3.031	2.977	2.983	2.975	2.968	2.969
average.within	2.630	2.440	2.313	2.165	2.147	1.944	1.913	1.703	1.627
sindex	0.953	0.876	0.876	0.857	0.774	0.774	0.758	0.756	0.756
g2	0.223	0.378	0.475	0.561	0.500	0.630	0.636	0.746	0.792
g3	0.357	0.292	0.250	0.213	0.243	0.187	0.184	0.138	0.119
entropy	0.651	1.002	1.197	1.424	1.639	1.817	1.917	2.094	2.175

<표 8> 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 결정 지수

구분	2	3	4	5	6	7	8	9	10
군집 내 최소 n수	101	35	21	21	12	12	10	10	6
avage.between	3.196	3.166	3.165	2.998	3.002	3.003	2.995	2.971	2.969
average.within	2.358	2.189	2.078	1.979	1.873	1.803	1.762	1.589	1.540
sindex	1.098	1.098	1.089	0.818	0.818	0.818	0.818	0.817	0.817
g2	0.554	0.641	0.714	0.609	0.678	0.721	0.733	0.793	0.817
g3	0.205	0.166	0.134	0.192	0.162	0.144	0.139	0.116	0.106
entropy	0.692	0.996	1.189	1.555	1.677	1.780	1.878	2.066	2.135

다. 청년층의 경력 유형: 외환위기 당시 및 이후 코호트의 비교

외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력을 유형화한 결과 청년층의 경력은 유형 1: 안정적 사무직형, 유형 2: 진입유예형, 유형 3: 니트형, 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형, 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형, 유형 6: 안정적 전문직형으로 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형이 공통적으로 도출되었고(<표 9> 참조), 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형 차이는 통계적으로 유의미하였다.

<표 9> 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형 종합 (n(%))

구분	유형 1	유형 2	유형 3	유형 4	유형 5	유형 6	계	χ^2
	안정적 사무직형	진입 유예형	니트형	서비스직 및 생산직 혼재형	안정적 준전문 (기술)직형	안정적 전문직형		
외환위기 당시	52 (15.07)	36 (10.43)	87 (25.21)	114 (33.04)	33 (9.56)	23 (6.66)	345 (100.0)	41.802*
외환위기 이후	35 (16.35)	58 (27.10)	55 (25.70)	33 (15.42)	12 (5.60)	21 (9.81)	214 (100.0)	

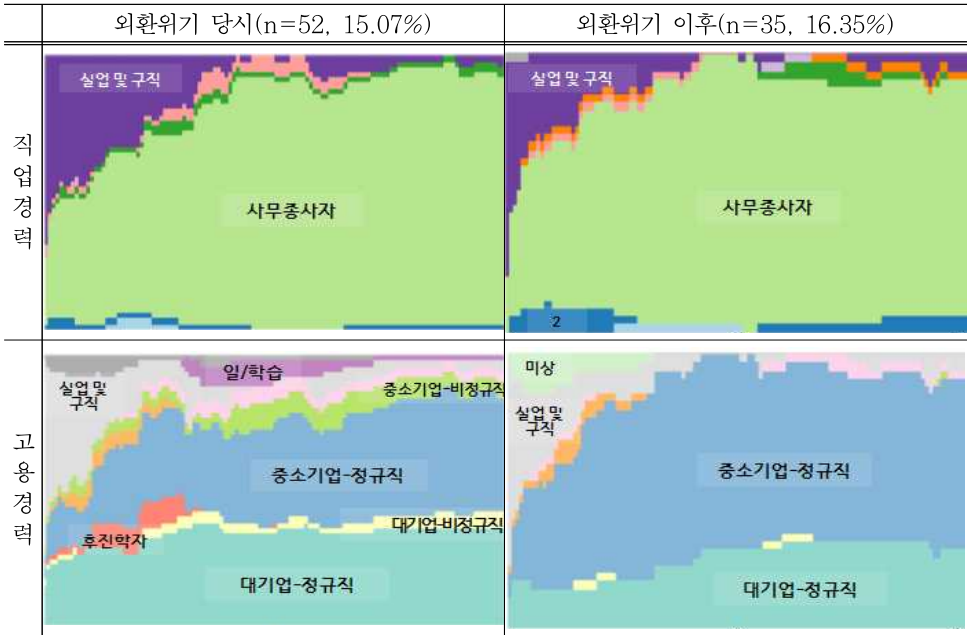
*p<.05.

한편 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형은 유형별 비율 측면, 세부 직업 및 고용 양상 측면에서 뚜렷한 차이가 있었다. 첫째, 경력의 유형별 비율 측면에서 외환위기 당시 경력 유형은 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형의 비율이 가장 높았으며 외환위기 이후 경력 유형은 유형 2: 진입 유예형의 비율이 가장 높았다. 또한 청년층의 경력 유형 별로 외환위기 당시 및 이후를 비율로 비교하면, 외환위기 당시 유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형, 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형이 외환위기 이후보다 높은 비율인 것으로 나타났다. 외환위기 이후에는 유형 1: 안정적 사무직형, 유형 2: 진입 유예형, 유형 3: 니트형, 유형 6: 안정적 전문직형의 비율이 외환위기 당시보다 높았다.

또한 외환위기 당시 및 이후 청년층 경력의 세부 직업 및 고용 양상에 있어 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력은 시간의 경과(가로축)와 해당 청년층의 직업 및 고용 경력 상태의 비율(세로축)을 나타낸 타임프로파일을 통해 종합적으로 비교·논의될 수 있다.

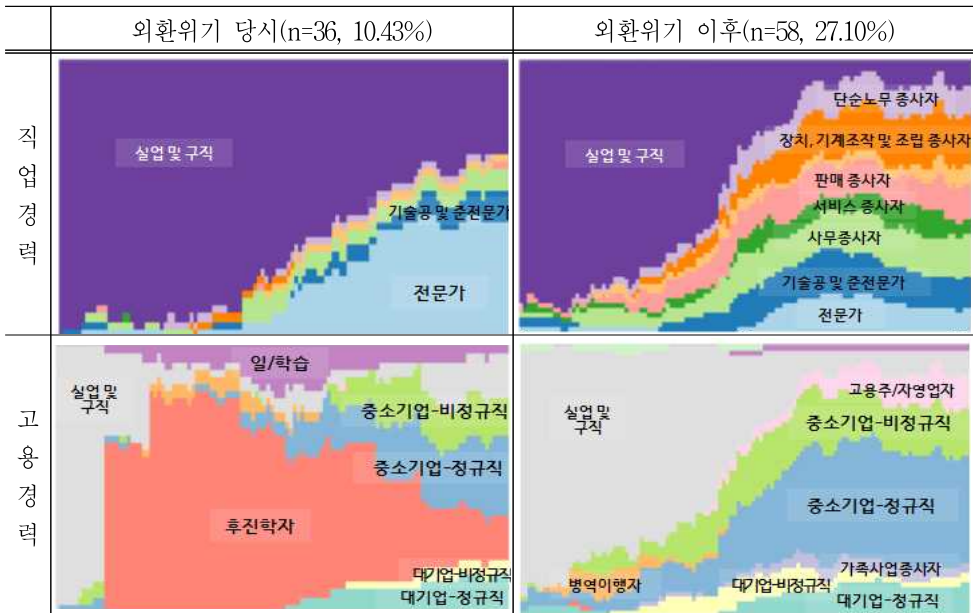
유형 1: 안정적 사무직형은 직업경력 차원에 있어 외환위기 당시 및 이후 청년층이 사무 종사자로 입직하여 타 직업으로의 이동 없이 경력을 꾸준히 유지하는 유형이다. 고용 경력 차원에 있어 외환위기 당시 및 이후 청년층의 고용경력도 다소 상이하였다. 첫째, 외환위기 당시 실업 및 구직 비율이 외환위기 이후 보다 높게 나타났다. 둘째, 외환위기 당시 대기업-정규직, 대기업-비정규직, 중소기업-정규직, 중소기업-비정규직, 자영업 등 다양한 경력 상태가 존재하고 있으나, 외환위기 이후에는 대기업-정규직, 중소기업-정규직이 주된 경력 상태였다. 셋째, 외환위기 당시에는 외환위기 이후보다 비정규직 비율이 뚜렷하게 나타났다. 넷째, 외환위기 당시 경력 초기 후진학자가 존재하며 뒤이어 일/학습이 나타났다. 반면 외환위기 이후에는 학습과 관련한 고용상태가 존재하지 않았다.

<표 10> 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형 1(안정적 사무직형) 비교



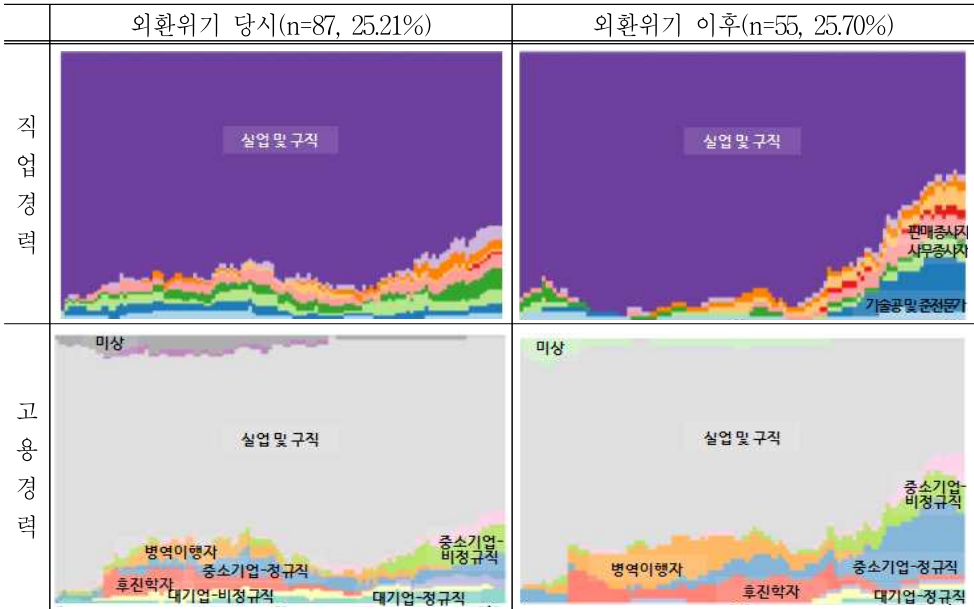
유형 2: 진입유예형은 직업경력 차원에 있어 첫째, 외환위기 당시의 실업 및 구직 비율이 외환위기 이후 보다 높은 것으로 나타났고 시간이 경과될수록 외환위기 이후 청년층의 실업 및 구직 비율은 급격히 줄어드는 반면, 외환위기 당시 청년층의 실업 및 구직 비율은 상당 부분 지속되는 것으로 나타났다. 둘째, 외환위기 당시 청년층의 직업은 전문직이 중점적으로 나타나는 반면, 외환위기 이후에는 전문직, 기술공 및 준전문가, 사무종사자, 서비스 종사자, 판매 종사자, 기능원 및 관련 기능 종사자, 장치, 기계조작 및 조립 종사자, 단순노무자 등 다양한 직종이 분포되어 있는 것으로 나타났다. 고용경력 차원에 있어 외환위기 당시 및 이후 청년층은 매우 이질한 양상을 띠는 것으로 나타났다. 첫째, 외환위기 당시 후진학자의 폭발적인 증가가 연쇄적으로 일어났으며, 이는 단기적 현상이 아닌 경력 전반에 걸쳐 후진학자가 지속적으로 존재하는 것을 확인할 수 있다. 반면, 외환위기 이후 후진학자는 존재하지 않는 것을 확인할 수 있다. 둘째, 후진학과 관련하여 외환위기 당시에는 후진학자 이외에도 일/학습이 뚜렷이 존재하는 것을 확인할 수 있다. 특히 FE: 후진학자의 비율이 줄어드는 시점에서 일/학습이 급증하고 있음을 확인할 수 있다. 반면 외환위기 이후 일/학습은 뚜렷이 발견되지 않는다.

<표 11> 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형 2(진입유예형) 비교



유형 3: 니트형은 직업 및 고용경력 측면에서 독점적으로 실업 및 구직 비율이 매우 높게 나타나 세부적인 직업 및 고용 상태의 뚜렷한 양상을 확인하기 어렵다. 다만 시간이 경과될수록 외환위기 이후 청년층의 실업 및 구직 비율이 다소 줄어들며 직업경력 측면에서는 기술공 및 준전문가를 중심으로, 고용경력 측면에서는 중소기업-정규직 중심으로의 상태 변화가 일어나는 것을 확인할 수 있다.

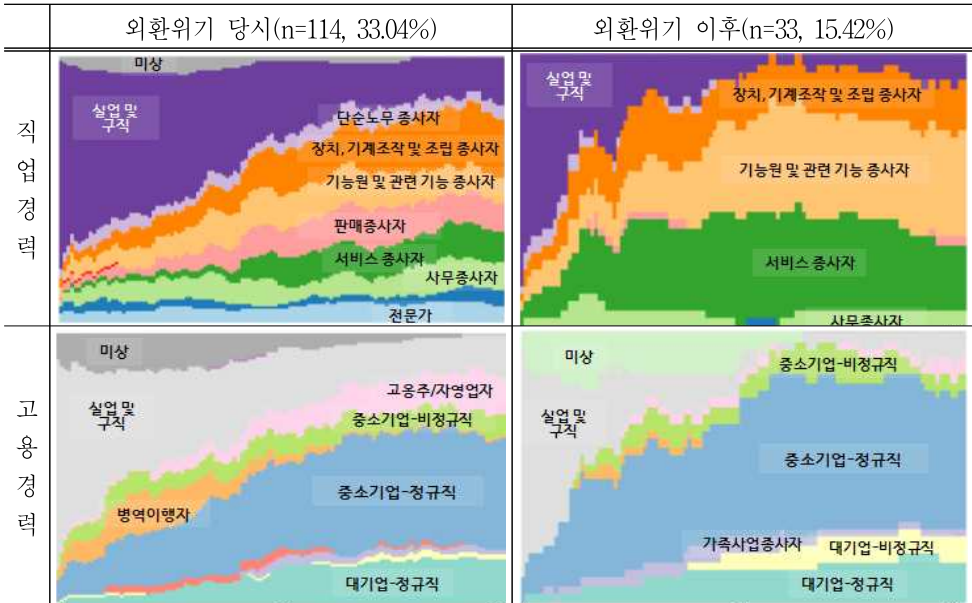
<표 12> 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형 3(니트형) 비교



유형 4: 서비스직 및 생산직 혼재형은 직업경력 차원에서 외환위기 당시 및 이후 다양한 직업상태가 혼재되어 있는데 외환위기 당시에는 전문가, 기술공 및 준전문가, 사무 종사자, 서비스 종사자, 판매 종사자, 기능원 및 관련 기능 종사자, 장치, 기계조작 및 조립 종사자, 단순노무 종사자가 존재하는 것으로 나타났다. 반면 외환위기 이후에는 사무 종사자, 서비스 종사자, 판매 종사자, 기능원 및 관련 기능 종사자, 장치, 기계조작 및 조립 종사자가 존재하는 것으로 나타났다. 외환위기 당시와 이후를 비교해 볼 때 외환위기 당시에 더 많은 직업 상태가 각각 낮은 비율로 존재하고 있으며, 외환위기 이후에는 4가지 경력 상태가 뚜렷이 높은 비율로 나타나는 것을 확인할 수 있다. 고용경력 차원에 있어 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 또한 상이한 것으로 나타났다. 첫째, 외환위기 당시 실업 및 구직의 비율은 외환위기 이후보다 높은 것으로 나타났다. 둘째, 외환위기 이후 청년층은 시간이 경과될수록 중소기업-정규직이 점차적으로 증가하며 증가 비율은 대기업-정규직 보다 높은 것으로 판단된다. 셋째, 비정규직 측면에서 외환위기 이후 대기업-비정규직의 비율은 시간이 경과함에 따라 증가하나 외환위기 당시에 대기업-비정규직의 비율은 극소한 것으로 판단된다. 또한 중소기업-비정규직에 있어 외환위기 당시에는 노동시장으로 이행되는 당시 경력 초기부터 중소기업-비정규직이 존재하는 반면, 외환위기

이후에는 초기의 특정 시점부터 중소기업-비정규직이 생겨나는 것을 확인할 수 있다.

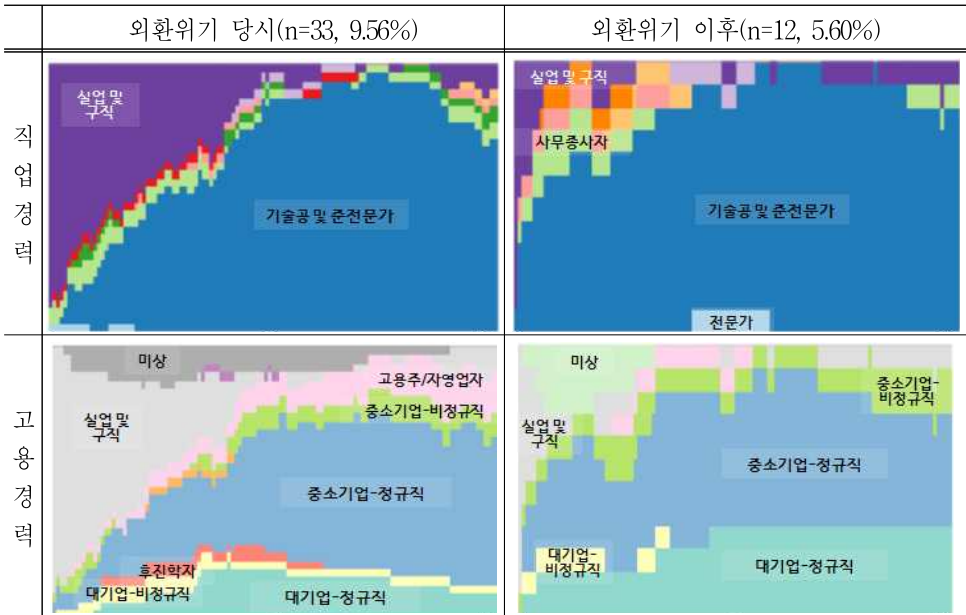
<표 13> 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형 4(서비스직 및 생산직 혼재형) 비교



유형 5: 안정적 준전문(기술)직형은 직업경력 차원에 있어 외환위기 당시 및 이후 기술공 및 준전문가로 입직하여 타 직업으로의 이동 없이 기술공 및 준전문가의 경력을 꾸준히 유지하는 유형으로 판단된다. 일부 외환위기 당시 타 직종(사무 종사자, 서비스 종사자 등)이 출현하나 그 비율이 낮고 일시적임을 알 수 있다. 외환위기 이후에도 타 직종이 출현하나 유의미하게 포착되는 직종은 아님을 알 수 있다. 따라서 유형 5: 안정적 준전문(기술)직형에서 직업경력은 외환위기 당시 및 이후 청년층이 기술공 및 준전문가로 입직하여 직업의 변화 없이 기술공 및 준전문가의 경력을 유지하는 것으로 나타났다. 고용경력 차원에 있어 외환위기 당시 및 이후 청년층의 고용경력은 다소 상이한 것으로 나타났다. 첫째, 외환위기 당시 초기 실업 및 구직 비율이 외환위기 이후보다 높았다. 둘째, 외환위기 당시 및 이후 중소기업-정규직의 증가 비율은 유사한데 반해 대기업-정규직의 양상은 외환위기 당시 시간이 경과될수록 완만하게 감소하고 있는 것으로 분석되며, 외환위기 이후는 계단식으로 증가하였다. 셋째, 외환위기 당시 경력 초기 및 중반기에 후진학자가 집중적으로 등장하지만 외환위기 이후 후진학자는 없었다. 넷째, 외환위기 당시

청년층의 경력 중반기부터 자영업자의 비율이 뚜렷이 나타나며 시간이 경과할수록 그 비율이 증가하는 것을 확인할 수 있다. 반면 외환위기 이후 청년층의 경우 자영업이 나타나지만 경력 초기 및 중반기에만 단발적으로 존재하는 것을 확인할 수 있다.

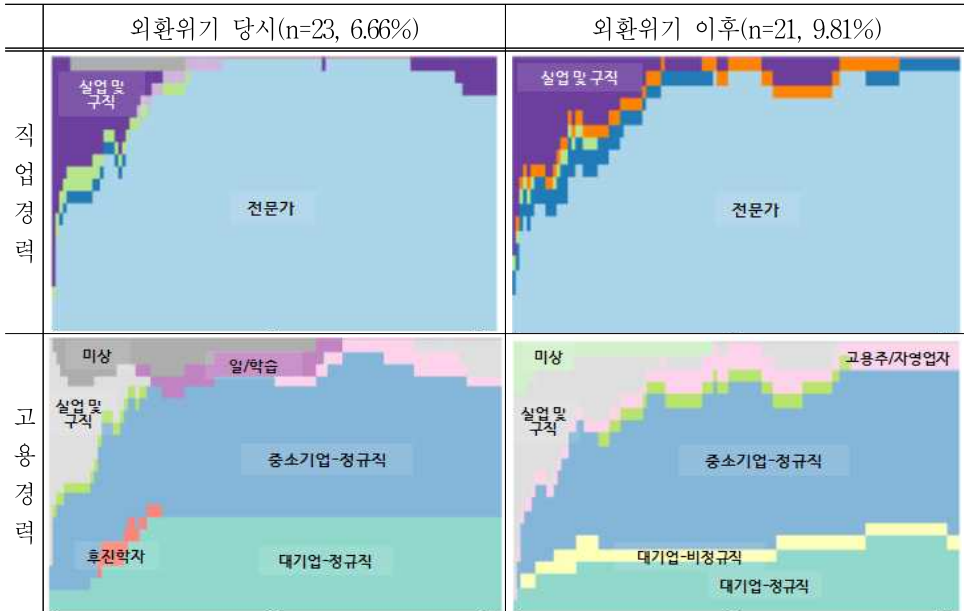
<표 14> 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형 5(안정적 준전문(기술)직형) 비교



유형 6: 안정적 전문직형은 직업경력 차원에 있어 외환위기 당시 및 이후 전문가로 입직하여 타 직업으로의 이동 없이 전문가의 경력을 꾸준히 유지하는 유형으로 판단된다. 고용경력 차원에 있어 외환위기 당시 및 이후 청년층의 고용경력도 다소 상이한 것으로 나타났다. 첫째, 외환위기 당시 및 이후 중소기업-정규직의 비율이 유사하며 시간이 경과될수록 완만하게 증가하였다. 반면 대기업-정규직의 경우 외환위기 당시 경력 초반에는 비율이 낮았으나 이후 그 비율이 높아졌음을 알 수 있다. 그러나 외환위기 이후 대기업-정규직의 경우 그 증가율이 뚜렷하지 않으며 유지되는 차원이었다. 둘째, 외환위기 당시 대기업-정규직의 증가는 후진학자의 영향으로 인한 것으로 볼 수 있으며 동시에 일/학습도 증가하면서 전문가 경력의 경우 학습에 대한 지속적인 경력 상태가 있었음을 확인할 수 있다. 반면 외환위기 이후 후진학자, 일/학습에 대한 경력 상태는 존재하지 않는다. 셋째, 외환위기 당시 대기업-비정규직의 비율은 전무했으나 외환위기 이후 대기업-비정

규직의 비율이 낮지만 경력 전반에 걸쳐 존재하고 있었다.

<표 15> 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형 6(안정적 전문직형) 비교



2. 청년층의 경력 유형과 인구통계학적, 진입, 과정 및 결과 특성

청년층의 경력 유형과 인구통계학적, 진입, 과정 및 결과 특성을 분석하기 위해 차이분석을 실시하였고 이를 위해 첫째, 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형별 인구통계학적, 진입, 과정 및 결과 특성에 유의미한 차이가 있는지를 분석하였다. 둘째, 청년층의 경력 유형별로 외환위기 당시 및 이후 청년층의 인구통계학적, 진입, 과정 및 결과 특성에 유의미한 차이가 있는지를 분석하였다.

가. 청년층의 경력 유형과 인구통계학적 특성

외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형 간 인구통계학적 특성 차이는 <표 16>과 같다. 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 간 성별 차이는 유의하였고 남성의 경우 서비스직 및 생산직 혼재형 비율이, 여성의 경우 니트형 비율이 가장 높았다. 반면 외환위기 이

후 청년층의 경력 유형 간 성별 차이는 유의하지 않았다.

<표 16> 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형 간 인구통계학적 특성 차이 (n(%))

구분		안정적 사무직형		진입유예형		니트형		서비스직 및 생산직 혼재형		안정적 준전문 (기술) 직형		안정적 전문직형	
		당시	이후	당시	이후	당시	이후	당시	이후	당시	이후	당시	이후
성별	남성	24 (11.9)	23 (15.2)	19 (9.6)	41 (27.2)	45 (22.4)	35 (23.2)	80 (39.8)	25 (16.6)	24 (11.9)	9 (6.0)	9 (4.5)	18 (11.9)
	여성	28 (19.4)	12 (19.0)	17 (11.8)	17 (27.0)	42 (29.2)	20 (31.7)	34 (23.6)	8 (12.7)	9 (6.3)	3 (4.8)	14 (9.7)	3 (4.8)
노동시장 진입 당시 학력	고졸 이하	15 (8.0)	3 (4.1)	34 (18.1)	24 (32.9)	53 (28.2)	30 (41.1)	68 (36.2)	11 (15.1)	16 (8.5)	4 (5.5)	2 (1.1)	1 (1.4)
	전문대졸	15 (23.8)	11 (18.0)	0 (0.0)	20 (32.8)	14 (22.2)	12 (19.7)	26 (41.3)	13 (21.3)	3 (4.8)	2 (3.3)	5 (7.9)	3 (4.9)
	대졸 이상	22 (23.4)	21 (26.3)	2 (2.1)	14 (17.5)	20 (21.3)	13 (16.3)	20 (21.3)	9 (11.3)	14 (14.9)	6 (7.5)	16 (17.0)	17 (21.3)
최종 학력	고졸 이하	7 (6.0)	3 (4.8)	0 (0.0)	22 (35.5)	40 (34.2)	21 (33.9)	58 (49.6)	11 (17.7)	12 (10.3)	4 (6.5)	0 (0.0)	1 (1.6)
	전문대졸	20 (21.5)	11 (16.4)	6 (6.5)	22 (32.8)	20 (21.5)	16 (23.9)	35 (37.6)	13 (19.4)	7 (7.5)	2 (3.0)	5 (5.4)	3 (4.5)
	대졸 이상	25 (18.5)	21 (24.7)	30 (22.2)	14 (16.5)	27 (20.0)	16 (21.2)	21 (15.6)	9 (10.6)	14 (10.4)	6 (7.1)	18 (13.3)	17 (20.0)

주1) 외환위기 당시 및 이후 경력 유형 간 인구통계학적 특성 차이 통계량:

- 성별: 외환위기 당시 $\chi^2=18.065^*$, 외환위기 이후 $\chi^2=4.530$
- 노동시장 진입 당시 학력: 외환위기 당시 $\chi^2=73.030^*$, 외환위기 이후 $\chi^2=47.149^*$
- 최종학력: 외환위기 당시 $\chi^2=87.676^*$, 외환위기 이후 $\chi^2=35.584^*$

주2) * $p<.05$.

외환위기 당시 청년층의 경력 유형 간 노동시장 진입 당시 학력 차이는 유의하였고 고졸이하, 전문대졸은 서비스직 및 생산직 혼재형의 비율이, 대졸이상은 안정적 사무직형의 비율이 가장 높았다. 외환위기 이후에는 고졸이하의 경우 니트형 비율이, 전문대졸의 경우 진입유예형의 비율이, 대졸의 경우 안정적 사무직형의 비율이 가장 높았다.

외환위기 당시 청년층의 경력 유형 간 최종학력 차이는 유의하였고 고졸이하 및 전문대졸의 경우 서비스직 및 생산직 혼재형의 비율이, 대졸이상의 경우 진입유예형의 비율이 가장 높았다. 외환위기 이후에는 고졸이하 및 전문대졸의 경우 진입유예형이, 대졸의 경우 안정적 사무직형의 비율이 가장 높았다.

한편 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형별 인구통계학적 특성 차이는 <표 17>과 같다. 안정적 전문직형에서 외환위기 당시 및 이후 성별의 차이가 유의한 것으로 나타

났고, 진입유예형, 서비스직 및 생산직 혼재형에서 외환위기 당시 및 이후 노동시장 진입 당시 학력의 차이가 유의한 것으로 나타났다. 최종학력의 경우 진입유예형에서만 외환위기 당시 및 이후 최종학력의 차이가 유의하였다.

<표 17> 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형별 인구통계학적 특성 차이

구분		안정적 사무직형	진입 유예형	니트형	서비스직 및 생산직혼재형	안정적 준전문 (기술)직형	안정적 전문직형
성별	남성	3.222	3.087	1.944	0.391	-	10.047*
	여성						
노동시장 진입당시 학력	고졸이하	5.528	27.057*	0.844	7.180*	-	-
	전문대졸						
	대졸이상						
최종 학력	고졸이하	1.288	33.656*	1.002	3.253	-	-
	전문대졸						
	대졸이상						

주1) 안정적 준전문(기술)직형의 경우 사례 수 부족으로 인해 통계적 검정 불가.

주2) *p<.05.

나. 청년층의 경력 유형과 진입 특성

외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형 간 진입 특성 차이는 <표 18>과 같다. 외환위기 당시 청년층의 경력 유형 간 첫 일자리 취업 소요기간 차이는 유의하였고 니트형의 기간이 가장 길었다. 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 간 첫 일자리 취업 소요기간 차이 또한 유의하였으며 니트형의 기간이 가장 길었다.

외환위기 당시 청년층의 경력 유형 간 첫 일자리 임금 차이는 유의하였고 안정적 전문직형이 가장 높았다. 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 간 첫 일자리 임금 차이 또한 유의하였으며 안정적 사무직형이 가장 높았다.

<표 18> 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형 간 진입 특성 차이

구분	안정적 사무직형		진입유예형		니트형		서비스직 및 생산직혼재형		안정적 준전문(기술)직형		안정적 전문직형	
	당시	이후	당시	이후	당시	이후	당시	이후	당시	이후	당시	이후
첫 일자리 취업 소요기간	13.11	9.54	64.86	40.12	72.88	80.41	26.55	12.78	21.30	4.91	8.65	11.1
첫 일자리 임금	163.69	204.03	131.65	134.10	132.75	161.09	135.71	138.80	130.06	174.29	198.69	177.47

주1) 외환위기 당시 및 이후 경력 유형 간 진입 특성 차이 통계량:

- 첫 일자리 취업소요 기간: 외환위기 당시 $F=41.76^*$, 외환위기 이후 $F=50.60^*$
- 첫 일자리 임금: 외환위기 당시 $F=2.313^*$, 외환위기 이후 $F=4.424^*$

주2) * $p<.05$.

한편 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형별 진입 특성 차이는 <표 19>와 같다. 진입유예형, 서비스직 및 생산직 혼재형, 안정적 준전문(기술)직형에서 외환위기 당시 및 이후 첫 일자리 취업 소요 기간의 차이가 유의하였고 첫 일자리 임금의 경우 모든 유형에서 외환위기 당시 및 이후의 차이가 유의하지 않았다.

<표 19> 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형별 진입 특성 차이

구분	안정적 사무직형	진입 유예형	니트형	서비스직 및 생산직혼재형	안정적 준전문(기술)직형	안정적 전문직형
첫 일자리 취업소요기간	1.387	16.221*	0.948	7.971*	7.982*	0.522
첫 일자리 임금	3.741	0.022	3.240	0.031	1.824	0.367

주) * $p<.05$.

다. 청년층의 경력 유형과 과정 특성

외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형 간 과정 특성 차이는 <표 20>과 같다. 외환 위기 당시 청년층의 경력 유형 간 첫 일자리 유지기간 차이는 유의하였고 안정적 전문직형의 기간이 가장 길었다. 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 간 첫 일자리 유지기간 차 이 또한 유의하였고 안정적 사무직형의 기간이 가장 길었다. 반면 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형 간 이직횟수 차이는 유의하지 않았다.

<표 20> 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형 간 과정 특성 차이

구분	안정적 사무직형		진입유예형		니트형		서비스직 및 생산직혼재형		안정적 준전문(기술)직형		안정적 전문직형	
	당시	이후	당시	이후	당시	이후	당시	이후	당시	이후	당시	이후
첫 일자리 유지기간	63.42	74.85	18.96	36.87	18.78	17.50	42.76	43.33	46.42	67.33	71.39	53.95
이직 횟수	1.00	0.94	1.06	1.24	0.95	1.00	1.46	1.48	1.27	1.41	1.08	1.23

주1) 외환위기 당시 및 이후 경력 유형 간 과정 특성 차이 통계량:

- 첫 일자리 유지 기간: 외환위기 당시 $F=18.30^*$, 외환위기 이후 $F=13.05^*$

- 이직횟수: 외환위기 당시 $F=1.557$, 외환위기 이후 $F=0.85$

주2) * $p<.05$.

외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형별 과정 특성 차이는 <표 21>과 같다. 진입 유예형에서 첫 일자리 유지기간의 차이가 유의하였으며 이직횟수의 경우 모든 유형에서 외환위기 당시 및 이후의 차이가 유의하지 않았다.

<표 21> 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형별 과정 특성 차이

구분	안정적 사무직형	진입 유예형	니트형	서비스직 및 생산직혼재형	안정적 준전문(기술)직형	안정적 전문직형
첫 일자리 유지기간	1.483	11.268*	0.277	0.008	2.710	1.637
이직 횟수	0.039	0.410	0.034	0.007	0.136	0.136

주) * $p<.05$.

라. 청년층의 경력 유형과 결과 특성

외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형 간 결과 특성 차이는 <표 22>와 같다. 외환 위기 당시 청년층의 경력 유형 간 취업여부 차이는 유의하였고 취업자의 경우 안정적 사무직형의 비율이 가장 높았다. 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 간 취업여부 차이 또한 유의하였으며 취업자의 경우 안정적 전문직형의 비율이 가장 높았다.

외환위기 당시 청년층의 경력 유형 간 근속년수 차이는 유의하였고 안정적 전문직형의 기간이 가장 길었다. 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 간 근속년수 차이 또한 유의하였으며 안정적 준전문(기술)직형의 기간이 가장 길었다.

외환위기 당시 청년층의 경력 유형 간 임금 차이는 유의하지 않은 것으로 나타났다. 반면 외환위기 이후 청년층의 경력 유형 간 임금 차이는 유의한 것으로 나타났으며 안정적 전문직형이 가장 높았다.

<표 22> 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형 간 결과 특성 차이 (n(%))

구분		안정적 사무직형		진입유예형		니트형		서비스직 및 생산직혼재형		안정적 준전문(기술)직형		안정적 전문직형	
		당시	이후	당시	이후	당시	이후	당시	이후	당시	이후	당시	이후
취업여부	미취업	2 (2.1)	2 (5.6)	12 (12.5)	5 (13.9)	56 (58.3)	25 (69.4)	20 (20.8)	3 (8.3)	3 (3.1)	1 (2.8)	3 (3.1)	0 (0.0)
	취업	50 (20.1)	33 (18.5)	24 (9.6)	53 (29.8)	31 (12.4)	30 (16.9)	94 (37.8)	30 (16.9)	30 (12.0)	11 (6.2)	20 (8.0)	21 (11.8)
근속년수		102.71	107.51	35.58	66.15	21.34	20.07	78.98	97.81	91.03	110.08	109.00	106.00
임금		200.93	224.78	202.65	175.58	218.79	186.23	219.86	185.61	225.09	241.98	269.58	245.00

주1) 외환위기 당시 및 이후 경력 유형 간 결과 특성 차이 통계량:

- 취업여부: 외환위기 당시 $\chi^2=87.549^*$, 외환위기 이후 $\chi^2=44.373^*$
- 근속년수: 외환위기 당시 $F=156.14^*$, 외환위기 이후 $F=212.79^*$
- 임금: 외환위기 당시 $F=0.806$, 외환위기 이후 $F=4.092^*$

주2) * $p<.05$.

외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형별 결과 특성 차이는 <표 23>과 같다. 진입 유예형, 니트형에서 외환위기 당시 및 이후 취업여부 차이가 유의하였고 근속년수의 경우 진입유예형, 서비스직 및 생산직 혼재형, 안정적 준전문(기술)직형에서 외환위기 당시 및 이후 근속년수 차이가 유의하였다. 반면 임금의 경우 모든 유형에서 외환위기 당시 및 이후의 차이가 유의하지 않았다.

<표 23> 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형별 결과 특성 차이

구분		안정적 사무직형	진입 유예형	니트형	서비스직 및 생산직혼재형	안정적 준전문(기술)직형	안정적 전문직형
취업여부	미취업	-	9.157*	4.919*	1.385	-	-
	취업						
근속년수		2.297	52.368*	0.136	17.313*	10.374*	0.616
임금		1.382	1.760	0.567	1.538	0.255	0.528

주1) 취업여부에서 안정적 사무직형, 안정적 준전문(기술)직형, 안정적 전문직형의 경우 사례 수 부족으로 인해 통계적 검정 불가.

주2) * $p<.05$.

V. 결론 및 제언

1. 결론

첫째, 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력은 안정적 사무직형, 진입유예형, 니트형, 서비스직 및 생산직 혼재형, 안정적 준전문(기술)직형, 안정적 전문직형으로 동일하게 나타났다. 그러나 외환위기 당시 및 이후 청년층의 경력 유형은 비율적 측면에서, 세부 직업 및 고용 상태의 양상에서 뚜렷한 차이가 있었으며 세부적인 차이는 다음과 같다.

1) 경제위기 시 청년층을 위한 노동시장은 서비스직, 판매직, 기능원 및 관련 기능직, 장치·기계조작 및 조립 등 비전문직 직종을 중심으로 개설되며 사무직, 준전문(기술)직, 전문직형의 고용은 동결·제한되는 구조적 현상이 발생한다. 즉 경제 위기 시 진입유예형과 니트형을 제외한 51.35%의 청년층이 서비스직, 판매직, 기능원 및 관련 기능직, 장치, 기계조작 및 조립 등 다소 비전문직 직종에 종사하고 불안한 고용을 하게 됨을 의미한다. 이는 경제위기 시 청년층을 위한 소위 팬츠는 일자리의 감소뿐만 아니라 일자리의 질이 보장되지 않아 청년층 취업에 이상신호가 생기게 된다는 선행연구의 결과(김종성·이병훈, 신재열 2012)와도 동일한 맥락인 것으로 볼 수 있다. 2) 경제위기 상황일수록 상위 정규교육기관(대학)으로 진학하는 청년층이 폭발적으로 증가하고 경제위기 이후에는 실업이 장기화되더라도 대학 진학보다 지속적 구직활동을 하게 된다. 이와같은 결과는 경제위기 시 취업 경쟁에서 상대적 우위를 점하기 위해 더 많은 교육을 선택하게 된다는 직업경쟁이론을 지지하는 결과로 해석된다(McGuinness, 2006). 3) 니트 성격의 입직 유예 기간이 길어질수록 청년층은 비전문직, 중소기업에 종사할 가능성이 있다. 이와 같은 결과는 장기간의 미취업 상태가 오점효과를 주게 되어 수요자에게 부정적인 신호를 한다고 볼 수 있고(Corcoran, 1982), 유예 기간이 길어질수록 실업 또는 낮은 질의 일자리를 취득하게 되는 것으로(안주엽·홍서연, 2002) 해석할 수 있다. 4) 경제위기 시 서비스직 및 생산직, 준전문(기술)직에서는 경력 후반부에 창업 및 자영업 전환 비율이 높은 것으로 나타났으며 이는 경기 침체기에 자영업자 비중이 유의하게 높아진다는 보고(이태정, 2014)를 지지하는 결과이다. 그러나 이 연구에서는 직종의 전문성과

고용의 안정성에 있어 서로 이질적인 유형에서 창업 및 자영업 전환 비율이 높게 나타났다. 홍두승(2010)은 자영업은 자영업의 매력에 의해 자발적으로 선택한 경우와, 치열한 노동시장에서 밀려나 생계유지를 위해 선택한 경우로 구분된다고 보았다. 이에 비추어볼 때 준전문(기술)직과 서비스직 및 생산직 유형의 창업 및 자영업 전환의 성격은 상이할 가능성이 있다고 판단할 수 있다. 5) 서비스직 및 생산직형에 속한 청년층인 경우 인력 대체가능성이 높아 중하급 직종에서 이질적인 직무 간 변동이 활발한 비누적적 경력개발의 가능성이 있다. 실제 1995년 이후 기능조작 및 단순노무직인 생산직과 서비스, 판매직이 다른 성격의 직종임에도 불구하고 점차 유사한 직업으로 분류되고 있다고 보고되었다(유홍준·김기현·정태인, 2013). 이처럼 이질적 직무와 직종 간 경계가 느슨해지는 현상은 저직능 직종인 경우 임금, 고용상태, 업무환경의 부정적 유사성에 기인한다고 볼 수 있다. 6) 경제상황과 무관하게 니트족은 지속적으로 발생하였다. 이는 남재량(2006)의 연구 결과와도 동일한 맥락이며 일반적으로 비구직 니트족은 구직 니트족과 달리 경기변동에 따른 영향이 매우 적으며 추세적으로 증가하고 있다고 보고되고 있다.

둘째, 청년층의 경력 유형에 따른 인구통계학적 특성의 차이는 다음과 같다. 1) 경제위기 시 여성의 경력은 남성보다 취약한 것으로 나타나며 유휴인력으로의 가능성이 있다. 실제 경제위기 시 여성의 경제활동참가율은 급락하고 남성에 비해 상대적으로 취업 진로나 경력개발에 관한 지도와 관심이 부재하며, 노동시장에 진출한다 하더라도 각종 고용 차별을 받게 되는 것으로 알려져 있다(김태홍·김종숙, 2002; 이정표, 2004). 2) 노동시장 진입 시 대졸자는 경제위기 당시에는 일부 사무직형으로 입직하기도 하지만 서비스직, 생산직으로도 입직하는 것으로 나타났으며 니트족이 되는 등 하향취업을 하는 것으로 나타났다. 특히 대졸자의 하향취업은 고학력자의 증가와 고학력자의 공급에 부응하는 수요의 불일치로 인해 교육수준, 적성과 관련 없이 취업을 먼저 시도하게 되는 현상에서 기인한다(진선미·공정석, 2011). 3) 고졸이하의 경우 경제위기 시 진입유예를 시도하며 동시에 대학 등 상위정규교육기관으로 이동하는 것으로 나타났다. 이는 경제위기를 겪은 다수의 국가에서도 공통적으로 나타나는 특징으로 고졸이하의 청년층에 개설되는 노동시장의 빈약성에서 기인하기도 하며, 대학교육이 노동시장에서 가지는 신호기제가 고졸자에게 매력적인 것으로 간주되기 때문이다. 그러나 경제위기 이후에는 진입유예형에 속한 청년층의 학력은 고졸이하의 비율이 높게 나타나기는 하나, 전문대졸 및 대졸이상과의 비율의 차이가 크지 않아, 경제위기 이후 진입유예형은 특정 학력에서 두드러지는 현상은 아닌 것으로 판단된다.

셋째, 청년층의 경력 유형에 따른 진입 특성의 차이는 다음과 같다. 1) 경제위기 시 입직자들 간의 첫 일자리 취업 소요 기간의 차이가 큰 것으로 나타나며 안정적 사무직형, 안정적 준전문(기술)직형, 안정적 전문직형에 비해 서비스직 및 생산직으로의 취업 기간이 오래 걸리는 것으로 분석된다. 일반적으로 첫 일자리의 중요성으로 인해 구직활동에서 보다 나은 직장을 찾는 옵션가치를 쫓기 때문에 청년층의 첫 일자리 구직 기간은 상대적으로 긴 것으로 보고되고 있다(김대일, 2004). 그러나 청년층의 노동시장 진입 지연 및 대기 현상은 결과적으로 첫 일자리 질의 하락을 초래할 가능성이 높다는 견해도 지배적이다(문혜진, 2012). 이 연구에서 유사 직종 간 무경계성이 높고 고용이 불안한 서비스직 및 생산직형이 타 유형에 비해 진입기간이 길다는 점에 비추어 볼 때, 취업 소요 기간이 긴 것이 결과적으로 더 좋은 일자리를 보장할 것이라는 의견과는 배치된다. 2) 외환위기 당시보다 외환위기 이후 청년층의 평균 임금이 높은 것으로 나타나 경제위기 시 청년층의 임금이 저임금으로 동결되었을 가능성을 가지고 있다. 일반적으로 임금은 산업, 학력, 성별 등의 요인에 따라 격차가 발생한다(Makeham, 1980). 경제상황 또한 청년층의 임금은 매우 큰 관련성을 가지며, 경제위기 시 청년층을 위해 개설된 노동시장의 크기가 크지 않아 경제위기 시 청년층의 임금가치가 크지 않은 것으로 판단된다.

넷째, 청년층의 경력 유형에 따른 과정 특성의 차이는 다음과 같다. 1) 경제위기 시 전반적 고용시장 불안정으로 인해 첫 일자리 유지 기간은 경제위기 당시보다 그 이후에 보다 안정적으로 유지되는 것으로 나타났다. 일반적으로 첫 일자리의 해당 산업이 고도화되지 못하거나 임금수준 및 고용 여건이 열악한 경우 첫 일자리의 유지 기간이 짧을 가능성이 높기 때문이다(최윤선·이호섭, 2014). 2) 청년층의 잦은 이직은 경제상황과 무관한 청년층의 고유 특성으로 판단된다. 일반적으로 경제상황이 어려울수록 청년층의 이직 성향은 보다 잦으며, 경제가 안정될수록 청년층은 보다 안정적인 경력을 전개해 나갈 것이라 생각할 수 있다. 그러나 청년층의 이직은 경제상황과 무관한 것으로 나타났으며 이는 노동시장 진입 이후 지속적인 경력개발 과정이 청년층이 가지고 있는 고유한 특성에 의해 도출되는 것이라 판단해볼 수 있다. 즉 청년층은 노동시장의 입직 이후에도 지속적으로 직종 및 조직을 이동해가며 안정적인 경력을 탐색하고 찾아가는 과정을 필연적으로 수반한다고 볼 수 있다. 때문에 청년층의 잦은 이직은 자연적인 현상이며 이는 초기경력자들이 공통적으로 가지고 있는 경제상황과 무관한 고유한 현상이라 판단할 수 있다.

다섯째, 10년 경과 시점에서 청년층의 경력 유형에 따른 결과 특성의 차이는 다음과 같다. 1) 질 좋은 일자리로 대변되는 전문직, 준전문(기술)직, 사무직의 경우 오랜 근속

기간을 갖는 것으로 나타났다. 그러나 비전문직의 경우 타 유형과의 근속년수 차이가 큰 것으로 나타나 불안한 고용형태로 인해 근속년수가 짧은 것으로 분석된다. 이와 같은 결과는 청년층의 실업 또는 미취업으로 인한 유희화가 갖는 부정적 효과가 미취업기간 중 인적자본의 감가상각 및 노동시장에서의 근착성 결여로 인한 평생 소득 감소, 근로소득의 감소, 낮은 생산성을 야기하기 때문이다(안주엽·홍서연, 2002). 때문에 입직유예현상이 뚜렷한 경우 결과적으로 경력 성과가 낮을 수밖에 없는 것으로 분석된다. 2) 경제위기 시 입직한 청년층의 경력 유형 간 임금 격차는 10년 경과 시점에서도 크지 않은 것으로 판단된다. 이는 경제위기 시 입직한 청년층이 낮은 임금상승률을 경험하거나 또는 자영업자의 빈출로 인해 직종 간 임금 차이가 크지 않은 것으로 해석될 수 있다. 반정호(2006)의 연구에서는 저임금근로로 입직할 시 저임금근로를 탈출할 확률은 매우 낮으며, 청년층의 저임금근로 현상은 상당부분 지속화되고 있다고 보았다 따라서 경제위기 시 전반적으로 낮은 고용의 질과 임금으로 인해 청년층의 경력 유형 간 임금 격차가 크지 않게 나타나며 전반적인 저임금 지속성은 유지되는 것으로 분석될 수 있다.

2. 제언

이 연구의 결론을 토대로 후속 연구와 현장 실천에 대한 제언은 다음과 같다.

후속 연구 측면에서는 표면적으로 관찰되는 청년층 경력을 넘어 경력 내부의 역학을 추가적으로 고려할 필요가 있다. 즉 직종 간 이동이 일어난 과정에서의 상황적 이유, 개인의 내면적 이유 등에 대한 면밀한 검토가 필요할 것으로 판단된다. 이와 같은 접근은 청년층의 가시적 경력 현상과 함께 비가시적인 경력 변동 동인과 기제를 확인하는 종합적 관점에서 실시되어야 할 것이다. 또한 경제위기로 대변될 수 있는 외환위기의 특성뿐만 아니라 카드대란, 리먼브라더스 사태 등과 같이 지속적으로 발생하는 경제위기 속에서 청년층의 경력 유형에 대한 지속적이고 종합적인 연구를 축적해나갈 필요가 있다.

현장 실천 측면에서는 경제위기 시 서비스직 및 생산직에 한정된 채용보다 청년층에게 질 좋은 일자리로의 신규 채용이 가능하도록 제도적 조치가 필요할 것으로 판단된다. 이는 기존에 경력채용을 선호하는 기업이 신규채용을 실시하도록 전폭적인 지원이 있어야 함을 의미한다. 또한 노동시장의 취약계층인 여성, 고졸자에 대한 지원이 지속적으로 필요하며, 대졸자의 하향취업에 대한 실질적인 대안이 필요할 것으로 판단된다. 즉 향후 경제상황의 불확실성 속에서도 청년 고용의 지속적인 안정을 위한 다양한 정책 대안 마련이 필요할 것으로 판단된다.

참 고 문 헌

- 강순희(2013). 「특성화고 졸업자의 취업결정요인 및 노동시장 정착가능성에 관한 연구」.
『노동정책연구』, 제13권 제3호, 91~123쪽, 한국노동연구원.
- 김대일(2004). 『경제위기 이후 청년실업의 변화와 원인』. 한국개발연구원.
- 김동규·어수봉(2010). 「대졸 청년층의 경력변동과 임금효과」. 『경영연구』, 제25권 제2호, 135~161쪽, 한국산업경영학회.
- 김명심(2003). 「성별에 따른 청년층의 학교-직업 이행의 차이-교육수준과 취업경로를 중심으로-」. 『고향논집』, 제33권, 111~132쪽, 경희대학교.
- 김명언(2007). 「새로운 안정성 발판의 구축: 긍정성 중심의 변화」. 정운찬, 조흥식(편).
『외환위기 10년, 한국사회 얼마나 달라졌나』. 377~404쪽, 서울대학교 출판부.
- 김성남·최수정(2012). 「청년기의 교육 및 노동시장 이행 경로 유형화: 고교계열에 따른 차이를 중심으로」. 『직업교육연구』, 제31권 제3호, 277~299쪽, 한국직업교육학회
- 김안국·신동준(2007). 「고졸 청년층의 노동시장 초기 정착과정」. 『제2회 한국교육고용패널 학술대회 논문집』. 한국직업능력개발원.
- 김영미·한준(2008). 「기업규모별 임금격차 분해를 통해 본 한국 노동시장의 구조 변동, 1982-2004」. 『한국사회학회 사회학대회 논문집』, 제6권, 55~66쪽, 한국사회학회.
- 김용성(2012). 「고학력 청년층의 미취업 원인과 정책적 대응방안: 일자리 탐색이론을 중심으로」. 『한국개발연구』, 제34권 제3호, 69~94쪽, 한국개발연구원.
- 김종성·이병훈·신재열(2012). 「청년층 구직활동과 하향취업」. 『노동정책연구』, 제12권 제2호, 51~73쪽, 한국노동연구원.
- 김주영·조동훈·이변송·조준모·이인재(2009). 『한국의 임금격차』. 한국노동연구원.
- 김태홍·김종숙(2002). 『여성 청년층집단의 취업이행 실태와 정책과제』. 한국여성개발원.
- 남재량(2006). 「청년실업의 동태적 특성과 정책 시사점」. 『노동리뷰』, 4월호, 22~33쪽.
한국노동연구원.
- 문혜진(2012). 「노동경력의 변화와 노동성과」. 서울대학교 박사학위논문.
- 박동열·이경미(2012). 「특성화고졸 기능직 입직자의 경력경로유형과 경력경로 형성과정」.
『농업교육과 인적자원개발』, 제44권 제2호, 25~48쪽, 한국농·산업교육학회.

- 박재민·김영규·전재식(2011). 「대졸자의 중소기업 취업이 장기적 노동성장에 미치는 성과」. 『노동정책연구』, 제11권 제4호, 29~53쪽, 한국노동연구원.
- 반가운(2011). 「외환위기 이후 한국의 노동생산성에 관한 연구: 성장, 고용, 교육훈련, 연구개발과의 관계를 중심으로」, 고려대학교 박사학위논문.
- 반정호(2006). 「청년층 저임금근로 지속성에 대한 고찰」. 『노동리뷰』, 52~62쪽, 한국노동연구원.
- 방하남·김기현·신인철(2011). 『한국의 직업구조 변화와 직업이동 연구』. 한국노동연구원.
- 안주엽·홍서연(2002). 「청년층의 첫 일자리 진입: 경제위기 전후의 비교」. 『노동경제논집』, 제25권 제1호, 47~74쪽, 한국노동경제학회.
- 오호영·송창용·송경모(2012). 『청년층의 취업준비가 실태파악을 통한 진로정책 과제』. 한국직업능력개발원.
- 유홍준·김기현·정태인(2013). 「한국의 직업구조: 직업군별 인구집단의 변화추이」. 『한국인구학』, 제36권 제1호, 101~123쪽, 한국인구학회.
- 윤형한·신동준(2012). 「고졸 청년 취업 실태 분석」. 『THE HRD REVIEW』, 제15권 제1호, 36~63쪽, 한국직업능력개발원.
- 은수미(2009). 「경제위기와 여성고용」. 『페미니즘연구』, 제9권 제1호, 143~158쪽 한국여성연구소.
- 이병희(2002). 「노동시장 이행 초기 경험의 지속성에 관한 연구」. 『노동정책연구』, 제2권 제1호, 1~18쪽, 한국노동연구원.
- 이정표(2004). 「여성 청년층의 학교에서 직업세계로의 이행 실태 분석」. 『고용직업능력연구』, 제7권 제1호, 117~140쪽, 한국직업능력개발원.
- 이태정(2014). 「경기변동과정에서의 자영업자의 역할과 자영업자 지원정책에 대한 시사점: 강원도의 사례」. 『지역연구』, 제30권 제1호, 81~108쪽, 한국지역학회.
- 장기영(2008). 「대학 졸업자의 첫 노동시장 이행 성과 결정요인: 사회경제적 배경, 교육 특성 및 이행준비 효과를 중심으로」. 한양대학교 박사학위논문.
- 전병유·이상일(2003). 『고졸 미진학 청년층의 고용·실업현황과 정책과제』. 한국노동연구원.
- 정동열(2014). 「중소기업 특성화고졸 초기경력자의 경력몰입과 개인 및 조직 특성의 관계」. 서울대학교 박사학위논문.
- 정성미(2009). 「20대 청년층 노동시장의 구성 변화」. 『월간노동리뷰』, 4월호, 32~41쪽,

한국노동연구원.

- 정이환(2002). 「노동시장 불평등과 조직 내 불평등: 1990년대 임금 불평등 추세 연구」. 『한국사회학』, 제36권 제6호, 1~25쪽, 한국사회학회.
- _____(2013). 「기업내부노동시장의 변화, 1982~2007: 직종별 차이를 중심으로」. 『한국사회학』, 제47권 제5호, 209~240쪽, 한국사회학회.
- 진선미·공정석(2011). 「대졸자의 하향취업이 노동시장이행에 미치는 영향에 관한 연구」. 『청소년복지연구』, 제13권 제1호, 95~120쪽, 한국청소년복지학회.
- 최수정(2010). 「기혼여성의 경력패턴 유형 연구」. 서울대학교 박사학위논문.
- _____(2012). 「전문대학 및 대학졸업자의 경력경로 실태: 1960년대 생을 중심으로」. 『KRIVET Issue Brief』, 제18호, 한국직업능력개발원.
- 최윤선·이호섭(2014). 「대학 졸업 취업자의 첫 일자리 유지 영향 요인 분석」. 『예술인문사회융합멀티미디어논문지』, 제4권 제2호, 331~346쪽, 인문사회과학기술융합학회.
- 한 준(2001). 「한국노동패널 특집: 최적일치법을 이용한 남녀 간 직업 배열의 분석」. 『한국노동경제논집』, 제24권 제1호, 149~176, 한국노동경제학회.
- 홍두승(2010). 『높은 사람 낮은 사람』. 동아시아.
- Aigner, D. J., & Cain, G. G.(1977). "Statistical theories of discrimination in labor markets", *Industrial and labor Relations Review*, Vol.30 No.2, pp. 175~187.
- Corcoran, M.(1982). "The employment and wage consequences of teenage women's nonemployment", in *The youth labor market problem: Its nature, causes, and consequences*, IL: The University of Chicago Press.
- Ehrenberg, R. G., & Smith, R. S.(2002). *Modern labor economics: Theory and public policy*. UK: Routledge.
- Greenhaus, J. H.(1987). *Career management*. IL: The Dryden Press.
- Light, A., & McGarry, K.(1998). "Job change patterns and the wages of young men", *The Review of Economics and Statistics*, Vol.80 No.2, pp. 276~286.
- Makeham, P.(1980). *Youth unemployment: an examination of evidence on youth unemployment using national statistics*. Department of Employment.
- McGuinness, S.(2006). "Overeducation in the labor market", *Journal of Economics Surveys*, Vol.20 No.3, pp. 387~418.
- Topel, R. H., & Ward, M. P.(1992). "Job mobility and the careers of young men", *Quarterly Journal of Economics*, Vol.197, pp. 439~479.

Abstract

A Cohort Study of Career Types of Korean Youth during and after the Financial Crisis in the Late 1990s

Jiwon Choi

Jinchul Jeong

The purpose of this study is to investigate career types of Korean youth during and after the financial crisis in the late 1990s. To accomplish the research purpose, the following questions are addressed in this study: 1. What are Korean youth's career types during and after the financial crisis in the late 1990s? 2. Can career types of Korean youth be described by demographic and entry-process-outcome phase characteristics? The findings of the study include the following: first, career types of Korean youth were identified as stable-office-workers type, deferment type, NEET (i.e. not in employment, education, or training) type, service & production-workers-mixture type, stable-technicians type, and stable- professions type. Second, women and university graduates suffered unstable and mismatched career during the financial crisis. Third, the youth had different preparation periods for their first job according to the career types, and experienced wage freeze during the financial crisis. Fourth, changing jobs was not related to financial circumstances. Fifth, depending on the career types, there were differences in employment status and years of continual services. For those who entered the labor market during the financial crisis, there were not wide wage gaps between the career types even in 10 years.

Key words: youth, career types, financial crisis, cohort study, multichannel sequence analysis